



## REPRESENTATIONS MENTALES DU GENRE SUR LES DECISIONS DE RECRUTEMENT AU GABON

Fleury Gloria DOSSA SONATE

Université Omar Bongo

Centre de Recherche et d'Étude en Psychologie

fleurydossa@gmail.com

**Résumé :** Le présent travail vise à mieux comprendre les choix des hommes et des femmes lors des recrutements, pour mieux comprendre et dépasser la pérennisation des inégalités professionnelles entre les sexes dans le secteur professionnel gabonais. Sur le plan théorique, nous nous sommes appuyés sur la théorie des représentations sociales (Moscovici, 1961). Nous avons utilisé un questionnaire de type likert comme outils. Nos résultats révèlent que les représentations mentales des recruteurs du genre n'entravent pas le processus de recrutement, la vision selon laquelle les femmes seraient mises à l'écart de certains domaines d'activité tend à s'atténuer selon le rapport reçu. Néanmoins, nous voulons que cette étude soit refaite au sein d'un plus grand nombre de recruteurs gabonais.

**Mots-clés :** Représentations, genre, recrutement.

**Abstract :** This work aims to better understand the choices of men and women during recruitment, to better understand and overcome the perpetuation of professional inequalities between the sexes in the Gabonese professional sector. On the theoretical level, we focused on the theory of social representations (Moscovici, 1961). We used a Likert-type questionnaire as tools. Our results reveal that recruiters' mental representations of gender do not hinder the recruitment process; the view that women are sidelined from certain fields of activity tends to diminish according to the report received. However, we want this study to be repeated among a larger number of Gabonese recruiters.

**Keywords :** Representations, gender, recruitment.

### Introduction

Dans tous les pays, les discriminations dans l'accès à l'emploi restent importantes malgré des politiques mises en place de plus ou moins longue date pour les combattre. Les sondages réalisés en France (Ifop-Défenseur des droits, 2014 ; 2015) et en Europe (Commission européenne-Sofres, 2007) montrent que les demandeurs d'emploi, les salariés et l'opinion publique sont convaincus de l'existence de discriminations multiples et importantes, particulièrement en France. Âge, race, condition sociale, religion, état civil, couleur de la peau, handicap, antécédents judiciaires, sexe, identité ou l'expérience de genre, grossesse, orientation sexuelle, langue, origine ethnique/nationale sont des biais inconscients, ou préjugés ou encore représentations mentales en faveur ou à l'encontre d'une personne causant les discriminations.

La représentation est une notion évoquée dans différents domaines de la psychologie à la fois dans les problématiques comme l'éducation ou la communication. Le terme représentation a été développé en psychologie générale par les néo behavioristes. C.E. Osgood (1953) dans sa théorie médiationnelle accorde une place importante « aux processus représentationnels » : selon lui, la réaction (réponse) n'est pas

enclenchée par un stimulus-objet mais par un stimulus-signe associé à l'objet. De ce fait, les représentations restent indissociables des processus réactionnels. A Libreville au Gabon les autorités luttent contre cette problématique, c'est dans cette optique que le 11 mars 2020 plusieurs membres du gouvernement ont débattu sur le thème égalité des sexes mythe ou réalité ? Il en ressortait que les appréhensions sociales et les pesanteurs culturelles font perdurer des comportements sexistes auprès de la gente féministe.

## 1-Cadre théorique

La représentation d'un objet permet à un individu d'adapter un comportement vis-à-vis de celui-ci, à travers la production d'une image mentale, provenant de son expérience perceptuelle. Ainsi, les représentations induites par la perception qui s'ajoute aux fonctions de connaissance et d'information seront à l'origine du comportement humain (K.E. Boulding, 1956 cité par J-D. Lindquist, 1974, p.29-38). La théorie des représentations sociales permet de mettre en évidence l'image associée à un objet (Sahraoui et al. 2010). Les représentations sociales (S. Moscovici, 1961) peuvent être définies comme « *une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* » (D. Jodelet, 1989, p. 53). Les représentations sociales sont élaborées à travers la communication entre les individus et établit une construction du réel. Selon J-C. Abric (1994, p. 12), « *il n'existe pas a priori de réalité objective, toute réalité est représentée* ». Ainsi, chaque objet est perçu selon des représentations partagées par un collectif. Ce même auteur donne quatre fonctions aux représentations sociales : une fonction de savoir : les représentations sociales sont un moyen de comprendre la réalité et permettent les échanges sociaux à travers la communication ; une fonction identitaire : les représentations sociales définissent l'identité sociale et préservent la spécificité des groupes sociaux ; une fonction d'orientation : les représentations sociales déterminent le comportement à adopter face à un objet ; une fonction justificatrice : les représentations sociales permettent d'expliquer le comportement face à un objet.

Selon, S. Moscovici (1961), les représentations sociales se structurent à partir d'un mécanisme d'ancrage, c'est-à-dire une catégorisation de l'objet inconnu pour mieux l'appréhender. C'est également un mécanisme d'objectivation, c'est-à-dire une concrétisation par une image mentale de l'objet abstrait. Les représentations sociales sont donc à l'origine d'une perception partagée de la réalité qui guide l'action et la justifie. La théorie des représentations sociales développée par S. Moscovici (1992) stipule que les représentations que construisent les groupes socioculturels à propos d'objets sociaux comme la santé, l'environnement et autres, sont abordés à la fois comme produit et comme processus sociocognitif. En effet, une représentation est un phénomène mental qui correspond à un ensemble plus ou moins conscient, organisé et cohérent d'éléments cognitif, affectif et du domaine des valeurs concernant un objet bien distinct appréhendé par un sujet : cela peut être un enfant, une mère, son chat ou la noirceur ; ou encore pour une personne le quartier où elle habite, la nature ou la démocratie, par exemple. On y retrouve des éléments conceptuels, des attitudes, des valeurs, des images mentales, des connotations, des associations, etc. C'est un univers symbolique culturellement déterminé où se forment les théories spontanées, les opinions, les préjugés, les décisions, d'action, etc. On ne peut pas dissocier la représentation au discours et à la pratique. Ils forment un

tout. Il serait vain de chercher à savoir si c'est la pratique qui produit la représentation ou l'inverse.

Selon Y. Fondeur (2014, pp.72), nos sens captent chaque seconde une quantité très importante d'informations. Face à la capacité limitée de notre cerveau d'analyser cette masse de données, notre cerveau dit « automatique » crée des raccourcis pour nous permettre de prendre des décisions rapides. Ce sont ces raccourcis qui sont à l'origine des biais inconscients. Dans certaines situations, ces raccourcis peuvent être pratiques, mais dans bien des cas, ils nous conduisent à prendre des décisions qui manquent d'objectivité et d'impartialité. Dès que nous apercevons quelqu'un, nous lui associons inconsciemment certaines caractéristiques, même si nous ne disposons que d'informations très limitées. C. Boulémars (2008) analysait l'influence de nos représentations sur le genre dans nos actions quotidiennes et porte son attention sur la manière dont les professionnel/les, ont de prendre en compte la problématique genre dans nos actions quotidiennes et l'influence que cela a sur les usagers. L'observation participante et des entretiens ont été retenus. Il avait choisi deux méthodes afin d'obtenir des réponses plus fondées étant donné que l'entièreté de sa recherche ne s'est déroulé que dans une institution. Son hypothèse selon laquelle : les éducateurs/trices sociaux/e agissent en fonction de leurs propres représentations de l'homme et de la femme et n'ont toujours pas conscience que leurs actes éducatifs alimentent, créent, produisent et confirment des inégalités entre les sexes chez les jeunes de 9 à 16 ans avait été confirmée. Aussi, H.M. Kouidri (2015) étudiait l'égalité professionnelle entre femmes et hommes avec pour objectif de mieux appréhender les choix des femmes et des hommes dans le domaine professionnel, pour mieux comprendre et dépasser la pérennisation des inégalités professionnelles entre les sexes, en particulier dans la Fonction publique territoriale, système organisationnel qui se veut neutre et égalitaire par définition. L'auteur avait utilisé l'analyse catégorielle et prototypique (P. Vergès, 1992) et l'analyse discriminante intergroupes (W. Doise et al. 1992). Les résultats ont révélé la nécessité de prendre en compte certains facteurs culturels tels que les stéréotypes de genre et les représentations sociales pour expliquer les différences sexuées dans le domaine professionnel.

La littérature précitée met en évidence l'analyse des représentations dans le cadre professionnel tout en effleurant la question du genre. La majorité de ces recherches sont en contexte européen, autrement dit, aucune des recherches antérieures n'aborde la question du lien existant entre les représentations mentales du genre et les décisions de recrutement au Gabon. Alors que les observations empiriques telles que, le rapport d'inter-parliamentary union de 2022 suggèrent que les recrutements au Gabon sont encore marqués par des préjugés sociaux. C'est dans cette optique que nous nous proposons de déterminer les représentations mentales du genre et les décisions de recrutement au Gabon.

La notion de genre est historiquement apparue dans le cadre des études féministes au cours des années 1970 (S. Khandjian, 2004, p.14). L'analyse de genre inspire la critique du féminisme et du masculinisme. Elle apparaît comme « la rationalisation scientifique du féminisme » (F. Sow, 1997 in L. Sindjoun, 2000, p.6). L'analyse de genre se différencie du mouvement féministe car elle ne porte pas *a priori* sur le problème de l'égalité des sexes. Elle porte davantage sur la construction identitaire de chacun. « Notre sexe anatomique est généralement identifiable à notre naissance, tandis que notre genre, lui, est le résultat d'une lente construction personnelle et culturelle, sans doute jamais tout à fait achevée » (M. Dorais, 1999, p .87). Ainsi, J-P. Provost (2006) analysait identité et

genre au Gabon. Il était question de montrer que la tradition n'était pas un frein ou une béquille pour le développement du pays, mais plutôt un support positif permettant d'initier les changements de façon constructive. En se basant sur l'étude de cas, elle obtient que les femmes de Libreville lorsqu'elles ne peuvent pas assumer de nouvelle tâche, en plus de la tradition, leurs responsabilités s'alourdissent. De ce fait, elles doivent partager leurs responsabilités pour accéder à une plus grande qualité de vie. Elles doivent travailler à la transformation et aux changements des normes qui les concernent. Tout en tenant compte du passé et de la tradition, elles doivent imaginer l'avenir à partir de bases favorisant leur épanouissement et non leur asservissement. Il ne s'agit pas d'éliminer la tradition mais d'ajuster les comportements sous-jacents afin d'en améliorer les retombées. Cette conception de l'avenir doit s'inspirer d'une redéfinition des rôles à partir de la notion de genre.

Le métier a-t-il toujours un genre ? Une question de génération posée par F. Gavaille et al (2014) : cette étude était faite à partir d'une enquête quantitative exploratoire réalisée auprès de 333 répondants. Les auteurs remarquaient que la prise en compte du degré de masculinité ou de féminité d'un métier relève plutôt d'une question générationnelle. Cette recherche a permis de mettre en évidence que l'importance accordée au genre du métier tend à s'atténuer avec les nouvelles générations. Si les hommes et les femmes d'une cinquantaine d'années restent sensibles à la question du genre associé au métier, les jeunes femmes, elles le sont moins. M. Maruani et M. Meron (2012) observent que les métiers ont été générés depuis toujours mais que nous avons assisté à une féminisation d'un grand nombre de métier tout au long du XXe siècle (avocat, journaliste, médecin, professeur des universités, etc.). Cependant, certains métiers restent très marqués par une distinction, masculin / féminin : c'est le cas des métiers du bâtiment, de l'industrie ou des services à la personne.

Si la littérature démontre un lien existant entre représentations et plusieurs activités quotidiennes notamment le recrutement. Nous pouvons nous demander quelles sont les différentes représentations mentales des recruteurs face à la question du genre au Gabon. Ainsi l'objectif de cette étude est d'identifier et de montrer les représentations qu'ont les recruteurs par rapport au genre. Nous émettons l'hypothèse selon laquelle, les représentations des recruteurs concernant les femmes ne favorisent pas leur recrutement.

## 2-Cadre méthodologique

Pour cette étude, nous avons eu à disposition deux entreprises gabonaises : Société de train gabonais (SETRAG) et Owendo container terminal (OCT). Dans ces deux sociétés, nous avons eu 7 participants, considéré comme des agents recruteurs dans leurs sociétés respectives (six hommes et une femme).

Nous avons utilisé un questionnaire de type likert. L'échelle de likert est un outil psychométrique permettant de mesurer une attitude chez des individus. Elle tire son nom du psychologue américain Rensis Likert qui l'a développé en 1932. Elle consiste en une ou plusieurs affirmations pour lesquelles la personne interrogée exprime son degré d'accord ou de désaccord.

Notre adaptation comportait 20 items repartis en deux catégories avec pour borne, 1 correspondant à « tout à fait d'accord » et 5 correspondant « à pas du tout d'accord ».

Nous avons eu recours au logiciel SPSS pour faire une analyse statistique corrélative de nos variables.

### 3-Résultats

**Tableau n°1 :**  
Tendances des  
répondants

	N	Minimum	Maximum	Moyenne
Structure	7	1,00	2,00	1,4286
Post_Recruteur	7	1,00	4,00	2,5714
Genre_Recruteur	7	1,00	2,00	1,1429
Les sciences et l'excellence sont associées à l'homme	7	1,00	5,00	3,2857
Les femmes ont plus de difficultés que les hommes pour accomplir des tâches	7	2,00	5,00	4,1429
Les hommes s'adaptent mieux à la charge de travail	7	2,00	5,00	3,4286
Un candidat bien formé est un homme	7	3,00	5,00	4,2857
Les femmes sont sources de conflits dans l'entreprise	7	2,00	5,00	3,8571
L'homme se sociabilise mieux	7	1,00	5,00	3,4286
La réussite des femmes dans leur travail et leur parcours académique sont souvent remis en question	7	2,00	5,00	3,8571
Je recrute très peu de femmes	7	2,00	5,00	4,0000
Je recrute les femmes car il faut un quota sinon je serai taxé d'antiféministe	7	2,00	5,00	3,2857
Je recrute les femmes car c'est leur décennie	7	3,00	5,00	3,5714
N valide (liste)	7			

Source : Données d'enquête, 2023.

Le tableau n°1 montre les tendances des répondants, par exemple pour l'item 1, on voit que majoritairement ils ont opté pour la réponse 4 correspondant à « pas d'accord que les sciences et l'excellence soit associées à L'homme ». Tout en montrant qu'il y avait deux structures en analyse, quatre différents post stratégiques et les recruteurs étaient des deux sexes confondus.

**Tableau n°2 : Corrélations des variables**

		je recrute très peu de femmes	je recrute les femmes car il faut un quota sinon je serai taxé d'antiféministe	je recrute les femmes car c'est leur décennie	Post Recruteur
je recrute très peu de femmes	Corrélation de Pearson	1	,847*	,150	<b>,520</b>
	Sig. (bilatérale)		,016	,749	,232
	N	7	7	7	7
je recrute les femmes car il faut un quota sinon je serai taxé d'antiféministe	Corrélation de Pearson	,847*	1	,163	<b>,113</b>
	Sig. (bilatérale)	,016		,727	,809
	N	7	7	7	7
je recrute les femmes car c'est leur décennie	Corrélation de Pearson	,150	,163	1	<b>-,427</b>
	Sig. (bilatérale)	,749	,727		,339
	N	7	7	7	7
Post Recruteur	Corrélation de Pearson	,520	,113	-,427	1

Source : Données d'enquête, 2023.

Le tableau n°2 présente une corrélation significative négative de -0.624 entre genre du recruteur et je recrute les femmes car il faut un quota corroboré par un seuil de significativité de 0,001 inférieur au seuil de significativité de Pearson de 0,05. Il y a une corrélation significative positive de 0.113 entre post du recruteur et je recrute les femmes car il faut un quota corroboré par un seuil de significativité de 0,001 inférieur au seuil de significativité de Pearson de 0,05. Aussi, Il y a une corrélation significative négative de -0.510 entre genre du recruteur et je recrute très peu de femmes corroborées par un seuil de significativité de 0,001 inférieur au seuil de significativité de Pearson de 0,05. Il y a une corrélation significative positive de 0.520 entre post du recruteur et je recrute très peu de femmes corroborées par un seuil de significativité de 0,001 inférieur au seuil de significativité de Pearson de 0,05. Enfin, Il y a une corrélation significative positif de 0.240 entre genre du recruteur et je recrute les femmes car c'est leur décennie corroborée par un seuil de significativité de 0,001 inférieur au seuil de significativité de Pearson de 0,05. Il y a une corrélation significative négative de -0.427 entre post du recruteur et je recrute les femmes car c'est leur décennie corroborée par un seuil de significativité de 0,001 inférieur au seuil de significativité de Pearson de 0,05.

#### 4-Discussion

Notre étude sur les représentations mentales du genre sur les décisions de recrutement Gabon avait pour objectif de montrer comment les recruteurs perçoivent le genre homme femme pour effectuer des tâches au sein de leur futur poste à responsabilité.

La formation des femmes permet leur recrutement / la non formation des femmes ne permet pas leur recrutement ; l'adaptation des femmes permet leur recrutement / la non adaptation ne permet pas leur recrutement.

Nos résultats ont montré qu'il n'y avait pas de lien entre le genre du recruteur et le recrutement par complaisance. En effet, les résultats montrent que les femmes sont recrutées au même titre que les hommes et que la seule différence se trouvait au niveau des compétences. Ces mots vont dans le même sens que l'étude de F. Gavoille et al (2014) qui expliquait que l'importance accordée au genre du métier tend à s'atténuer avec les nouvelles générations. Contrairement à l'étude de C. Boulémars (2008) sur l'influence de nos représentations du genre sur nos actions quotidiennes. En effet nous constatons que les recruteurs ne prennent pas appui sur les idées préconçues relatives au genre mais sur les compétences de tout un chacun.

Il y a une corrélation significative positive entre le post du recruteur et je recrute les femmes car il faut un quota, bien que très faible certains recruteurs pensent encore qu'il faut néanmoins des femmes peu qualifiées soient-elles. La féminisation des entreprises permet une croissance du chiffre d'affaires. En effet, selon R. Kanter (1977, pp.965-990.) lorsqu'un groupe social, en l'occurrence, les femmes atteint une taille critique alors cela a un impact réel sur la nature des interactions sociales au sein de l'organisation et à terme sur les performances de l'entreprise.

## Conclusion

In fine, cette étude sur les représentations mentales du genre sur les décisions de recrutement au Gabon avait pour objectif de montrer comment les recruteurs perçoivent la question du genre pendant les entretiens d'embauches au sein de leur futur poste à responsabilité. L'hypothèse générale selon laquelle les représentations des recruteurs concernant les femmes ne favorisent pas leur recrutement n'a pas été validée, dans la mesure où nous avons travaillé avec un très faible échantillon. Des perceptions négatives de genre restent perceptibles dans certains secteurs d'activités au Gabon, même si la majorité des responsables d'entreprises et de structures s'interdisent de verbaliser sur cette problématique. Ce travail mérite d'être soumis à une nouvelle enquête plus approfondie afin de ressortir des données plus fiables voir plus satisfaisantes.

## Références bibliographiques

ABRIC, Jean-Claude, 1994, *Pratiques sociales et représentations*, Paris, Presses Universitaires de France.

BOULEMARS, Christophe, 2008, *L'influence de nos représentations sur le genre dans nos actions quotidiennes*, Haute école santé – social valais.

DOISE, Willem, CLÉMENCE, Alain, LORENZI-CIOLDI, 1992, Fabio, et al. *Représentations sociales et analyses de données. (No Title)*.

Dorais, Michel, 1999, « Se jouer des rôles : androgynes entre deux et autres transgénrés », p. 87-103 in *Éloge de la diversité sexuelle*. Montréal, VLB éditeur.

FONDEUR, Yannick, FORTE, Michèle, GUILLEMETTE de Larquier, MONCHATRE Sylvie, RIEUCAU Géraldine, et al. 2012, Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail. Halde [Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité]; Dares. 2012, pp.72. fhalshs-00971684f

GAVOILLE, Franck, Gavaille, LEBÈGUE, Typhaine, et PARNAUDEAU, Miiia. 2014, le métier a-t-il toujours un genre ? Questions de génération. *Question (s) de Management*, vol. 7, p. 111-123.

JODELET, Denise et MOSCOVICI, Serge. 1989, *Folies et représentations sociales*. Paris : Presses universitaires de France.

KHANDJIAN, Sylvie. 2004, *Une violence qui fait "mâle" : étude anthropologique sur les interprétations du genre et de la violence dans une maison d'hébergement pour femmes de Québec*. Université Laval.

KANTER Rosabeth, 1977, « Some Effects of Proportions on Group Life : Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women », *The american journal of sociology*, vol.82, n°5, pp.965-990.

KOUIDRI, Haoua, Mouni. 2015, « Quelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ? Effets du sexe et du genre sur les représentations sociales de la réussite professionnelle, de la compétence et sur les interférences entre travail et famille ». Thèse de doctorat. Reims.

LINDQUIST, Jay D. 1974, Meaning of image-survey of empirical and hypothetical evidence. *Journal of retailing*, vol. 50, no 4, p. 29-38.

MARUANI, Margaret et MERON, Monique. 2012, *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*. La Découverte.

MOSCOVICI, Serge. 1961, *La psychanalyse, son image et son public*, Paris, Presses Universitaires de France

PROVOST, Julie-Pascale. 2006, *Identité et genre au Gabon : les femmes de Libreville*. Thèse de doctorat. Université Laval.

SAHRAOUI, Doha., IGALENS, Jacques., et LOUITRI, Abdenbi. 2010, Place de la femme cadre dans les entreprises marocaines : Essai de contextualisation. *Congrès AGRH*, Université Cadi Ayyad -Marrakech.

SINDJOUN, Luc (ed.). 2000, *La biographie sociale du sexe : genre, société et politique au Cameroun*. Paris, KARTHALA Editions.

SOW, Fatou. 1997, *The social sciences in Africa and gender analysis*. Synopsis. Dakar, CODESRIA Book Series.

VERGÈS, Pierre. 1992, L'évocation de l'argent : une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation. *Bulletin de psychologie*, vol. 45, no 405, p. 203-209.